



Inklusion durch Ausbildung in Betrieben

Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis
des Modellprojekts TrialNet

Impressum

Inklusion durch Ausbildung in Betrieben

Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis des Modellprojekts TrialNet

Herausgeber (V.i.S.d.P): Prof. Dr. Eckart Severing
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg
www.f-bb.de
September 2013

Autoren: Lutz Galiläer, Bernhard Ufholz

Förderhinweis

Das dieser Publikation zugrunde liegende Projekt „Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen in Netzwerken von Unternehmen, Berufsbildungswerken, Bildungswerken der Wirtschaft und Berufsschulen (TrialNet)“ wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des f-bb unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung anderer Vervielfältigungsverfahren) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text weitgehend auf die explizite Unterscheidung von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Natürlich sind immer beide Geschlechter gemeint.

Für alle in dieser Broschüre verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhaltsverzeichnis

I. Jugendliche mit Behinderung ausbilden	4
II. Das Projekt TrialNet	8
III. Praxisbeispiele aus Unternehmen	12
• AUDI AG, Ingolstadt	14
• Druckring, München	16
• Edeka Franneck, Potsdam	18
• ErgoBürodesign, Berlin	20
• Lyreco Deutschland GmbH, Hannover	22
• Roos Nutzfahrzeuge GmbH, Ravensburg	24
IV. Lernortkooperation und Zertifizierung von Teilqualifikationen	26
• Don-Bosco-Berufsschule, Würzburg	28
• Euro-BBW, Bitburg	30
• IHK für München und Oberbayern	32
Weiterführende Informationen	34



**Dr. Ursula von der Leyen,
Bundesministerin,
Mitglied des Deutschen
Bundestages**

Grußwort

Menschen mit Behinderungen sind in unserem Alltag ganz selbstverständlich mit dabei – das ist der Grundgedanke der Inklusion. Und er gilt auch und vor allem für unsere Arbeitswelt. Denn Arbeit kann uns so viel geben – Zufriedenheit, Anerkennung, ein Leben in Unabhängigkeit. Damit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt zum Zuge kommen können, brauchen sie eine Berufsausbildung, die so praxisnah und inklusiv wie möglich ist. Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet deshalb hier: Zugang zu unserem bewährten dualen Ausbildungssystem, Ausbildung in einem möglichst normalen Umfeld, idealerweise im Betrieb.

Firmen, die jungen Menschen mit Behinderungen eine Chance geben, sind oft genug überrascht und begeistert, mit welchem Elan, mit welcher Motivation diese Auszubildenden bei der Sache sind, wie viel Einsatzbereitschaft und Leistungsvermögen in ihnen steckt.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt TrialNet hat sich vor allem zwei Ziele gesetzt: Zum einen geht es darum, mehr Betriebe für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Das ist nicht nur im Interesse der Jugendli-

chen, sondern auch der Wirtschaft. Denn angesichts sinkender Schülerzahlen und alternder Belegschaften stellt die Gruppe der Jugendlichen mit Handicaps ein wertvolles Fachkräftepotenzial dar. Die Beispiele in dieser Broschüre zeigen: Es funktioniert, und es lohnt sich!

Zum anderen geht es darum, die Ausbildung durch Modularisierung besser handhabbar zu machen – für die jungen Menschen genauso wie für die Betriebe. Die Unterteilung der Ausbildungsinhalte in kleinere Einheiten und die Anerkennung von Teilleistungen führen zu mehr Flexibilität und Durchlässigkeit im Ausbildungssystem. Zugleich richtet sich damit der Blick darauf, was junge Menschen können und schon gelernt haben, indem auch Zwischenerfolge nachweisbar dokumentiert werden. Anschauliche Beispiele finden sich in dieser Veröffentlichung.

Das Projekt TrialNet ist ein wichtiger Vorreiter in dem Bemühen, die Idee der Inklusion mit Leben zu füllen. Denn die Erfahrungen machen deutlich: Inklusion kann man nicht beschließen, man muss sie machen. Deshalb mein Wunsch: Lassen Sie sich von den guten Erfahrungen inspirieren, machen Sie mit!

Dr. Ursula von der Leyen

Über diese Broschüre

Sie will Werbung machen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps und zeigen: Inklusion ist möglich und ein Gewinn für alle Beteiligten!

- Betriebe und Unternehmensverbände bekommen mit den praktischen Beispielen Erfahrungen aus erster Hand und Argumente dafür, dass es sich lohnt, Jugendlichen mit Handicaps eine Chance zu geben.
- Kammern und Berufsschulen erhalten Anregungen dazu, wie die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps umgesetzt werden kann und welche Instrumente dafür nützlich sind.
- Junge Menschen mit Behinderung lernen an den geschilderten Fällen, welche Möglichkeiten es gibt und dass sich Mut und Selbstvertrauen auszahlen.

Im ersten Teil wird über die Lage von Rehabilitanden auf dem Ausbildungsstellenmarkt und im dualen System informiert, für die Ausbildung dieser Gruppe auch in Betrieben argumentiert und aufgezeigt, wie sich Herausforderungen im Ausbildungsverlauf effektiv bewältigen lassen.

Die Praxisbeispiele dieser Broschüre sind im Rahmen des **Projekts TrialNet** – „Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen“ realisiert worden, über das im zweiten Abschnitt kurz berichtet wird. Die Beispiele im dritten und vierten Teil geben einen Einblick in die Ausbildungspraxis von Betrieben und Einrichtungen, die an TrialNet beteiligt sind. Es gibt neben den hier dargestellten Formen der Kooperation von Unternehmen und Einrichtungen bei der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen mit Behinderung weitere, wie zum Beispiel „ausbildungsbegleitende Hilfen“, verahnte Ausbildung (VAmB) oder die „Unterstützte Beschäftigung“. Die Agenturen für Arbeit, Integrationsfachdienste und andere Stellen informieren darüber und bieten einzelfallbezogene Beratung an.



I. Jugendliche mit Behinderung ausbilden

A. Inklusion in der beruflichen Ausbildung – Anspruch und Wirklichkeit

Behinderte Menschen sollen frei von Diskriminierung und ohne Barrieren Zugang zu allen wichtigen Lebensbereichen und entsprechenden Ressourcen haben. Für dieses Ziel steht Inklusion als *zentrales* Leitprinzip des gesellschaftlichen Umgangs mit Behinderung. Arbeit und Beschäftigung sind für eine gesellschaftliche Teilhabe von zentraler Bedeutung und mithin auch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Inklusion bezogen auf Ausbildung bedeutet also, dass Jugendliche mit Behinderung eine Ausbildung in einem Betrieb oder – wenn sie auf die Begleitung durch spezielle Einrichtungen angewiesen sind – möglichst viele betriebliche Ausbildungsabschnitte in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes absolvieren.

Jugendliche mit Behinderung sind eine äußerst heterogene Gruppe mit sehr unterschiedlich ausgeprägten Einschränkungen, sowohl was die Art als auch die Schwere der Behinderung angeht. Was Behinderung bedeutet und welches Potenzial damit

verbunden sein kann, bleibt in der breiten Öffentlichkeit bislang weitgehend unbekannt – Bedenken überwiegen und werden erst durch eigene Erfahrungen und positive Beispiele aus anderen Unternehmen abgebaut. Deshalb ist es wichtig, dass sich Betriebe engagieren und zeigen, dass und wie Inklusion gelingt. Dafür stehen die Praxisbeispiele im zweiten Teil dieser Broschüre.

B. Warum sich die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung lohnt

Inklusion ist nicht nur ein menschenrechtlich begründetes Prinzip. Es bringt viele Vorteile für alle Beteiligten – ideeller *und* materieller Art:

- Betriebe berichten immer wieder, dass Jugendliche mit Handicap „sich beweisen“ wollen und deswegen oft höher motiviert und hartnäckiger dabei sind, Ausbildungsziele zu erreichen. Sie werden oftmals durch ihr stärkeres Engagement sogar zu Vorbildern für die „normalen“ Auszubildenden und tragen zu deren Motivation bei.
- Auch Jugendliche mit negativen schulischen Lernerfahrungen können oft hinsichtlich ihrer praktischen Fertigkeiten überzeugen.

- Die Beschäftigung Auszubildender mit Handicap erhöht das Ansehen eines Betriebs als sozial verantwortlicher, attraktiver Arbeitgeber.
- Die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung wird finanziell gefördert. Die Jugendlichen lassen sich auf die Pflichtarbeitsplätze mehrfach anrechnen, die jedes Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter besetzen muss. Die Ausbildungsvergütung kann von der Agentur für Arbeit bis zu 80 % bezuschusst werden, die behindertengerechte Ausstattung bis zu 100 %. Die Übernahme von Jugendlichen am Ende der Ausbildungszeit in ein Beschäftigungsverhältnis wird mit Zuschüssen zum Arbeitsentgelt und für Arbeitsplatzausstattungen gefördert.

C. Ausbildung in Kooperation mit Berufsbildungswerken oder Bildungsträgern

Der Unterstützungsbedarf hängt von Art und Schwere der Behinderung ab. Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Lernen brauchen andere Hilfestellungen als Auszubildende mit körperlichen Handicaps oder Beeinträchtigungen der Sinne. Eine Behinderung kann sichtbar sein oder auch nicht, sie kann

sich bemerkbar machen, aber auch kaum auffallen. Letztlich hat man es mit Jugendlichen zu tun, die bestimmte Eigenschaften haben – wie persönliche Merkmale oder Eigenheiten, die andere Auszubildende auch haben.

Nicht jeder Jugendliche ist – zumindest von Anfang an – entwicklungs-, verhaltens- oder eben behinderungsbedingt für eine Ausbildung in einem Betrieb geeignet. Junge Menschen, denen ein hoher Förder- und Unterstützungsbedarf attestiert wird, würden Unternehmen überfordern. Sie brauchen einen geschützten Raum und professionelle Unterstützung durch – je nach Art der Einschränkung – medizinisch, psychologisch und pädagogisch ausgebildetes Personal. In solchen Fällen ist es sinnvoll, die Ausbildung behinderter Jugendlicher in der Kooperation mit einem Berufsbildungswerk oder einem Bildungsträger durchzuführen bzw. zumindest dort damit zu beginnen.

Zwei mögliche Kooperationsformen:

Berufsbildungswerke bieten Jugendlichen mit behinderungsbedingt größerem Unterstützungsbedarf die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung. Die Ausbildung findet in den Einrichtungen und Aus-



bildungsbetrieben der Berufsbildungswerke statt. Praxisteile von bis zu zwölf Monaten können dabei in Betrieben durchgeführt werden. Die Rehabilitationsberater der Arbeitsagentur entscheiden über die Eignung der Jugendlichen für die jeweilige Variante.

Bildungsträger bieten Jugendlichen mit geringerem Unterstützungsbedarf eine Ausbildung in kooperativer Form. Dabei wird der Ausbildungsvertrag des Jugendlichen mit einem Bildungsträger abgeschlossen. Die praktische Ausbildung findet auf der Basis eines Kooperationsvertrags vom Anfang bis zum Ende der Ausbildungszeit vollständig in einem Kooperationsbetrieb statt.

Vorteile der Kooperation:

- Das Risiko wird für Betriebe abgedeckt. Das Berufsbildungswerk oder der Bildungsträger ist Ausbilder und trägt die Gesamtverantwortung für die Ausbildung.
- Berufsbildungswerk oder Bildungsträger wählen geeignete Jugendliche aus und schlagen sie dem Betrieb vor, der sich aufwändige Auswahlverfahren erspart.
- Sie entlasten den Ausbildungsbetrieb von bürokratischen Pflichten im Zusammenhang mit der Aufnahme Jugendlicher in Ausbildungsverhältnisse (Ausbildungsvertrag, Anmeldung bei den Kammern etc.).
- Sie sorgen für die Vermittlung von Grundfertigkeiten und geben gezielt Stütz- und Förderunterricht während der Ausbildung.
- Pädagogisch versierte Mitarbeiter unterstützen den Auszubildenden sowie das betriebliche Ausbildungspersonal bei Problemen während der Ausbildung im Betrieb – sie sind da, wenn es „brennt“.
- Sie helfen bei der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans. Das betriebliche Ausbildungspersonal erhält – wenn gewünscht – Unterstützung bei der Anwendung didaktischer Methoden.
- Bei unüberbrückbaren Schwierigkeiten gewährleisten Berufsbildungswerk oder Bildungsträger den Wechsel des Jugendlichen an einen anderen Lernort.

II. Das Projekt TrialNet

Nur ein geringer Teil der Jugendlichen mit Behinderung absolviert eine rein betriebliche Ausbildung. Das erschwert den Übergang vom Ausbildungssystem in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Um die Berufsausbildung inklusiver zu gestalten, ist es einerseits erforderlich, den Kreis der ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Betriebe zu vergrößern und die Ausbildung dort gezielt von außen zu unterstützen. Damit würden auch Jugendliche mit Behinderung von den Sozialisations- und Integrationsvorteilen einer stärker betrieblich ausgerichteten Ausbildung profitieren. Andererseits gilt es, den Einstieg in eine Berufsausbildung niedrigschwellig zu gestalten, Unterstützungsleistungen spezifischer auf den individuellen Bedarf des einzelnen Jugendlichen abzustellen und – je nach Entwicklung der Jugend-

lichen – Übergänge zwischen verschiedenen Teilhabeleistungen und Ausbildungsformen systematischer als bisher zu ermöglichen. Auch von einer besseren Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit berufsvorbereitender Maßnahmen zur dualen Ausbildung würden junge Menschen mit Behinderung profitieren.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Projekt TrialNet folgende Ziele gesetzt: Mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen, passgenauen Unterstützungsangeboten für Betriebe und einer engen regionalen Kooperation von Berufsbildungswerken und Bildungsträgern soll es zum einen gelingen, mehr Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps zu gewinnen.

Zum anderen bietet die modulare Form der Ausbildung, also die Aufteilung der Ausbildungsinhalte





in Ausbildungsbausteine und zertifizierbare Teilqualifikationen, bessere Möglichkeiten der individualisierten Förderung und auch der Verwertung von Teilen der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt. Wie diese Möglichkeiten in der Praxis in verschiedenen geförderten Ausbildungsmaßnahmen und in Kooperation mit Betrieben umgesetzt werden können, wird in diesem Projekt untersucht.

Daran beteiligt sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), die Bundesagentur für Arbeit, elf Berufsbildungswerke, neun Bildungsträger und – zuständig für fachliche und wissenschaftliche Begleitung – das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg. Die am Projekt beteiligten 21 Einrichtungen in acht Bundesländern bilden knapp 400 Jugendliche in insgesamt 13 Berufen aus.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Zentrale Elemente des **TrialNet**-Konzeptes sind:

1. **Ausbildungsbausteine**, sie gliedern die Ausbildung inhaltlich und zeitlich in übersichtliche Teilschritte. Die Ausbildungsinhalte sind dort kompetenz- und ergebnisorientiert beschrieben. Mehrere Ausbildungsbausteine bilden zusammen eine Teilqualifikation.
2. **Kompetenzfeststellungen**, sie erheben in handlungsorientierter Form den Leistungsstand am Ende einer Teilqualifikation.

Als **Kooperationspartner** von Betrieben stellen Berufsbildungswerke und Bildungsträger reha-spezifische und pädagogische Leistungen und Kompetenzen zur Verfügung und helfen bei administrativen Hürden.

Ausbilden mit Ausbildungsbausteinen und Teilqualifikationen

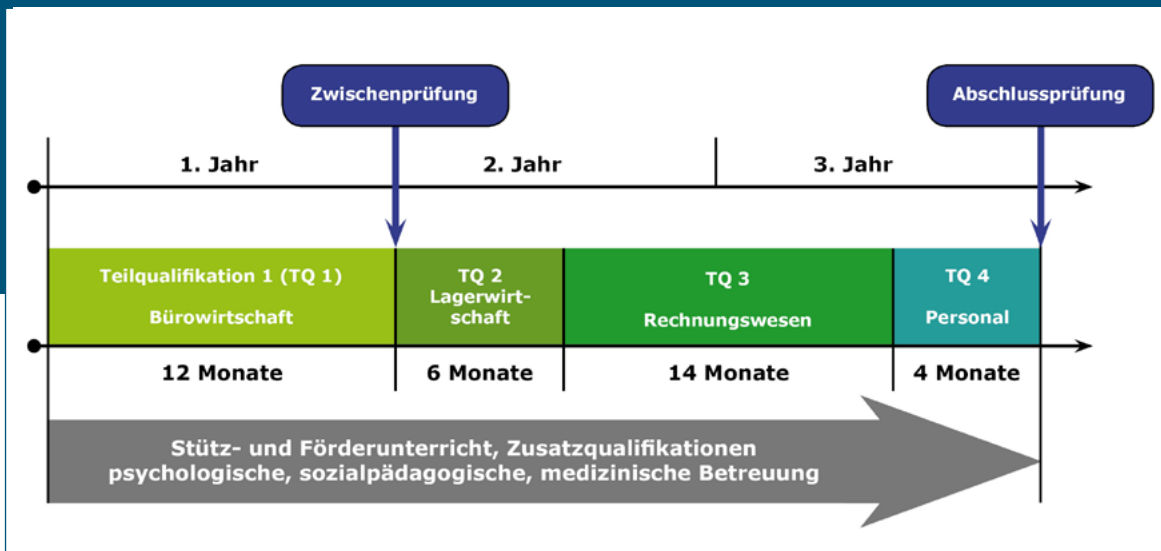
Ausbildungsbausteine sind ausgehend von berufstypischen und betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen zusammengestellte Einheiten. Sie fassen kompetenz- und ergebnisorientiert das zusammen, was in der Berufspraxis und im Betrieb als Tätig-

keitsschwerpunkt zusammengehört. Alle Ausbildungsbausteine zusammengenommen ergeben die Gesamtheit der in der Ausbildungsordnung beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse.

Wenn Betriebe mit den Einrichtungen intensiv bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung kooperieren und sich über die Inhalte abstimmen, zeigen sich nach den bisherigen Erfahrungen im Projekt TrialNet folgende Vorteile von Ausbildungsbausteinen:

Ausbildungsbausteine ...

- gliedern Ausbildungsinhalte übersichtlich und schaffen Transparenz des Lernfortschritts und bieten somit die Grundlage für eine Synchronisation der Lernorte.
- stärken die Motivation der Auszubildenden durch überschaubare, abgegrenzte Lerneinheiten, rasche Erfolge und systematische Rückmeldungen über den Ausbildungsverlauf.
- ermöglichen die Feststellung von Zwischenergebnissen durch zertifizierte Teilqualifikationen.



Kompetenzfeststellungen in der Ausbildung

Kompetenzfeststellungen sollen zeigen, ob die Auszubildenden bestimmte Teile des beruflichen Wissens und Könnens in beruflichen Handlungssituationen erfolgreich anwenden können. Sie finden deswegen in der Form eines „Betrieblichen Auftrags“ oder einer „Praktischen Aufgabe“ statt. Einige Industrie- und Handelskammern in Bayern haben im Projekt TrialNet mit den jeweiligen Trägern (Berufsbildungswerk, Bildungsträger) eine Vereinbarung über die Durchführung von Kompetenzfeststellungen abgeschlossen und stellen Zertifikate aus. Das Zertifikat bescheinigt das erfolgreiche Bestehen der Kompetenzfeststellung und damit zugleich, dass ein Tätigkeitsbereich (Teilqualifikation) fachlich beherrscht wird und entsprechende Tätigkeiten selbstständig ausgeführt werden können.

Kompetenzfeststellungen ...

- ermöglichen es z. B. Jugendlichen mit negativen Lernerfahrungen, praktische Fertigkeiten unter Beweis zu stellen und Prüfungssituationen zu trainieren.

- liefern Kontrolle und Feedback über die Leistungen der Jugendlichen und lassen die Auszubildenden die Komplexität realer Aufgaben des Arbeitslebens erkennen.
- sind das Instrument für den Nachweis von Teilleistungen.

III. Praxisbeispiele aus Unternehmen


Die folgenden Beispiele aus Unternehmen und Einrichtungen zeigen,

- dass sich Inklusion lohnt – auch für Unternehmen.
- dass in Betrieben mehr möglich ist und die Herausforderungen zu bewältigen sind.
- dass die Kooperation mit einem Berufsbildungswerk oder einem Bildungsträger für Betriebe nützlich ist.
- dass systematische Lernortkooperation und neue Konzepte wie Ausbildungsbausteine und Kompetenzfeststellungen dabei helfen, die Ausbildung inklusiver zu gestalten.
- dass zertifizierte Teilqualifikationen die Chancen von jungen Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

Der gemeinsame Tenor der Beispiele: Inklusion gelingt!

Unternehmen		Ort
	AUDI AG	Ingolstadt
	Druckring	München
	Edeka Franeck	Potsdam
	ergoBürodesign	Berlin
	Lyreco Deutschland GmbH	Hannover (Barsinghausen)
	Roos Nutzfahrzeuge GmbH	Ravensburg



Branche	Ausbildungsberuf	Kooperationspartner	Ort	
Automobil-industrie	Bürokaufmann/ Bürokauffrau	Berufsbildungswerk St. Franziskus	Abensberg	
Druckerei, Setzerei, Stanzerei	Bürokaufmann/ Bürokauffrau	Berufliche Fortbildungs- zentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH	München	
Lebensmittel- Einzelhandel	Verkäufer/ Verkäuferin	Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH	Potsdam	
Büromöbel- Einzelhandel	Bürokaufmann/ Bürokauffrau	Annedore-Leber- Berufsbildungs- werk	Berlin	
Bürobedarf- Versandhandel	Fachlagerist/ Fachlageristin	Annastift Leben und Lernen gGmbH Berufsbildungswerk	Hannover	
Kraftfahrzeug- werkstatt/Kraft- fahrzeughandel	Bürokaufmann/ Bürokauffrau	Berufliche Fortbildungs- zentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH	Bodensee/ Oberschwaben	

Ein globales Unternehmen und ein Berufsbildungswerk kooperieren erfolgreich

AUDI AG

Der Audi-Konzern hat im Jahr 2012 knapp 1,5 Millionen Automobile der Marke Audi an Kunden ausgeliefert und damit einen Umsatz von 48,8 Mrd. € erzielt. Audi produziert in Deutschland an den Standorten Ingolstadt und Neckarsulm. Weltweit beschäftigt der Audi-Konzern heute über 70.350 Mitarbeiter.

Audi nimmt seit langem auf vielen Ebenen seine gesellschaftliche Verantwortung wahr – im Sinne einer lebenswerten Zukunft für künftige Generationen. Umweltschutz, Ressourcenschonung, internationale Wettbewerbsfähigkeit und eine zukunftsfähige Personalpolitik bilden deshalb die Geschäftsgrundlage für den nachhaltigen Erfolg von Audi.

Audi ist eine transparente und nachhaltige Personalentwicklung sehr wichtig. Die Ausbildung spielt dabei eine zentrale Rolle. So haben im Ausbildungsjahrgang 2013 an den Standorten Ingolstadt und Neckarsulm insgesamt 758 junge Menschen eine Berufsausbildung oder ein duales Studium begonnen,

von denen 27 Prozent weiblich sind. Die AUDI AG setzt sich seit langem für leistungsschwächere Jugendliche ein. In den Einstiegsqualifizierungsprogrammen „EQ“ und „EQ Plus“ werden junge Menschen, die aus persönlichen Gründen keinen Ausbildungsplatz erhalten haben oder denen im Rahmen der Maßnahme die notwendige Berufsreife vermittelt werden soll, auf den Einstieg in die Berufsausbildung vorbereitet.

Kooperation mit dem Berufsbildungswerk erweitert das soziale Engagement

Beispielhaft in der Automobilindustrie gibt Audi auch gezielt jungen Menschen mit Behinderung die Chance, eine Ausbildung in einem geeigneten Beruf zu absolvieren. Neben der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung im eigenen Unternehmen werden kontinuierlich soziale Projekte mit Behinderteneinrichtungen aus der Region des jeweiligen Audi-Standorts durchgeführt. Ein aktuelles Beispiel ist die im Rahmen des Projekts TrialNet begonnene Kooperation mit dem Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg. Dabei durchlaufen einige der behinderten Jugendlichen aus dem kaufmännischen Bereich, die dort ausgebildet werden, einen Praxisteil ihrer Ausbildung in geeigneten Abteilungen bei Audi. Nach sechs Monaten werden sie von den nächsten Auszubildenden abgelöst.



**Dieter Omert,
Leiter Bildungswesen bei Audi**

Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens der AUDI AG, beschreibt die Intention bei Audi, an diesem Projekt teilzunehmen: „Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung, gerade für junge Menschen mit Behinderung, sehr ernst. Unser oberstes Ziel ist es, jungen Menschen mit Behinderung eine Regelausbildung zu ermöglichen. Diese Kooperation im Projekt TrialNet bietet die Möglichkeit, jungen Menschen mit Behinderung, die eine ganzheitliche Betreuung im Berufsbildungswerk benötigen, trotzdem die Arbeitswelt näher zu bringen und ihnen die Chance zu geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Dies haben die Ergebnisse im Projekt eindrucksvoll bewiesen, wir wollen die Kooperation deswegen auch weiterführen.“ Der Ausbilder des Berufsbildungswerks, Harald Richter, beschreibt die Vorteile für die Jugendlichen und seine Einrichtung folgendermaßen: „Unsere Auszubildenden profitieren in hohem Maße von der Zeit bei Audi. Sie bekommen Einblicke in die reale Arbeitswelt und neben der fachlichen Ausbildung werden durch die Zeit im Betrieb vor allem Selbständigkeit und soziale Kompetenzen gestärkt. Das ist für die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz im Anschluss an die Ausbildung enorm wichtig. Für uns als Einrichtung ist die Kooperation mit Audi natürlich ein großer Gewinn. Sie stärkt unsere Vernetzung mit Firmen in der Region. Sie bringt zudem neue Erfah-

rungen darüber, wie die Zusammenarbeit mit Unternehmen erfolgreich gestaltet werden kann.“

Für die AUDI AG ist dieses über die regulären Ausbildungskapazitäten hinausgehende Engagement ein Beitrag dazu, Inklusion zu verwirklichen. Die Jugendlichen aus dem Berufsbildungswerk werden wie andere Auszubildende in die Fachabteilungen integriert und durchlaufen dort einen Teil ihrer Ausbildung unter ganz normalen Bedingungen.

Die Auszubildende Jhanice T. fasst ihre Erfahrungen im Post- und Logistikbereich bei Audi so zusammen: „Nicht alle Arbeiten konnte ich sofort bewältigen. Aber Übung und die Unterstützung durch die Ausbilder und meinen Betreuer vom Berufsbildungswerk haben dazu geführt, dass ich mich überall recht schnell ausgekannt habe. Die Zeit bei Audi hat mir sehr gut gefallen, ich wurde sehr freundlich aufgenommen. Es ist nur allen zu empfehlen, Audi kennenzulernen.“



Audi

Manchmal wünsche ich mir, unsere anderen Azubis wären ebenfalls so gut wie Herr Z. Er ist zum Vorbild für andere geworden.

Systematisch und kompetenzorientiert ausbilden

Druckring

Die Firma Druckring im Zentrum Münchens vereint unter einem Dach drei Unternehmen: Druckerei, Setzerei und Stanzerei. Diese erzeugen mit etwa 20 Mitarbeitern hochwertige Printerzeugnisse. Der Leistungsumfang von der Gestaltung über die Produktion und Produktveredelung bis hin zur Logistik kann aus einer Hand geboten werden. Neben Standardleistungen bietet das Unternehmen seinen Kunden auch exklusive Veredelungstechniken.

Die Ausbildung hat für den Junior-Geschäftsführer Stefan Schöffel einen hohen Stellenwert. Seit längerem bildet das Unternehmen pro Lehrjahr einen Bürokaufmann, einen Drucker und einen Medientherapeuten aus. Die Nachwuchssicherung steht dabei im Vordergrund. Geeignete Bewerber für die Ausbildung zu bekommen ist in München für ein kleines Unternehmen nicht mehr so einfach wie noch vor ein paar Jahren. So gab es im Jahr 2010 keinen Bewerber, der den Geschäftsführern für die vielfältigen Anforderungen passend erschien.

Im Tagesgeschäft ist vor allem ein hoher Grad an Selbstständigkeit gefordert.

Kompetenzorientiert ausbilden mit Ausbildungsbausteinen

Das war die Chance für Andreas Z., der in seinem vorherigen Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner Einschränkungen nicht mehr zurechtkam. Trotz seiner von vielen Fehlschlägen gekennzeichneten Vorgeschichte überzeugte er durch sein sympathisches Auftreten und seine hervorragenden Noten. Eine Ausbildung in einem Betrieb zu absolvieren war für Herrn Z. eventuell die letzte Chance, ein reguläres Berufsleben zu starten, ohne auf sozialstaatliche Hilfen angewiesen zu sein. Dies war der Geschäftsführung von Druckring wohl bewusst und auch ein Grund für die Entscheidung zugunsten von Herrn Z. Das Risiko für das Unternehmen wird durch die Rahmenbedingungen abgedeckt: Der Ausbildungsvertrag wurde mit dem Bildungsträger, dem bfz München, geschlossen, der auch die Vermittlung zwischen Herrn Z. und der Firma geleistet hat. Druckring fungiert dabei als Kooperationspartner für die fachpraktische Ausbildung. Außerdem werden die Kosten der Ausbildung von der Arbeitsagentur getragen. Das bfz München



**Stefan Schöffel,
Geschäftsführer Druckring**

leistet Unterstützung während der gesamten Ausbildungszeit, sowohl für den Auszubildenden als auch für den Betrieb.

Die Entscheidung für Herrn Z. hat sich nicht nur für ihn, sondern auch für das Unternehmen gelohnt. Er hat sich hervorragend entwickelt und war nach zwei Lehrjahren bereits in der Lage, als Krankheitsvertretung selbstständig alle im Büro anfallenden Aufgaben zu meistern. Von früher vorhandenen Einschränkungen ist nichts mehr wahrnehmbar.

Bei der Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten waren die im Projekt TrialNet vorgegebenen Ausbildungsbausteine Planungsgrundlage und Orientierungspunkt. Sie gliedern den Beruf des Bürokaufmanns in vier überschaubare Teilqualifikationen, die jeweils für sich am Arbeitsmarkt verwertbar sind und die mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen und von der IHK München zertifiziert werden. Jede Teilqualifikation ist wiederum in drei bis fünf Ausbildungsbausteine aufgeteilt, in denen genau definiert ist, was gelernt werden muss. Lernfortschritte werden in den Bausteinübersichten übersichtlich festgehalten. Betrieb, Auszubildender und der koordinierende Bildungsträger bfz München haben damit ständig einen Überblick darüber, wel-

che Ausbildungsinhalte bereits vermittelt sind und was als nächstes absolviert werden muss. Die Kompetenzfeststellungen geben zusätzlich ein differenziertes Feedback über den aktuellen Leistungsstand. Der anfängliche Aufwand damit hat sich auch deswegen gelohnt, weil sie die Prüfungssituation trainieren und dadurch die Angst vor der Zwischenprüfung nehmen. Herr Schöffel ist vom Konzept der Bausteinstruktur überzeugt, weil sie gerade kleinen Unternehmen eine Hilfestellung bietet, um die Ausbildung übersichtlich nach Themenfeldern zu organisieren. Dieses Vorgehen wird nun auch bei den neuen Auszubildenden sowie in den anderen Ausbildungsberufen angewendet.

Herr Z. hat bereits jetzt die Zusage, dass er nach seiner Ausbildung bei Druckring in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden kann. Die Geschäftsleitung überlegt bereits, wie sie ihn weiter fördern kann, um ihm noch einen höherwertigen Abschluss, etwa in Form einer berufsbegleitenden Aufstiegsqualifizierung, zu ermöglichen.



„Motiviert, fleißig, besonnen – wir sind ein bisschen stolz auf die Entwicklung, die Frau K. bei uns vollzogen hat. Unsere eigenen Auszubildenden können sich davon „eine Scheibe abschneiden“.“

Ausbildung im Handel – ohne Betrieb geht es nicht

Edeka „Franeck“ in Potsdam

Die EDEKA-Filiale „Franeck“ in Potsdam ist ein Privatunternehmen. Das facettenreiche Sortiment bietet neben Markenprodukten auch preisgünstige Produkte und die Eigenmarken an. Jedem Kunden wird eine gezielte, ansprechende Warenpräsentation und fachkundige Beratung zuteil. Neben einer Fleisch- und Wursttheke gibt es auch ein umfangreiches Obst- und Gemüseangebot – regional wie überregional. Der Markt ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb, der auch selbst jedes Jahr eigene Auszubildende beschäftigt.

Kooperation mit dem Berufsbildungswerk

Seit 2008 ist der EDEKA-Markt fachpraktischer Partner in der verzahnten Ausbildung mit dem Berufsbildungswerk im Oberlinhaus in Potsdam, seit 2009 auch in dem Projekt TrialNet.

„Bei EDEKA erhält jeder motivierte Mitarbeiter – gleich welcher Herkunft – eine berufliche Chance“ steht auf der Homepage der EDEKA-Gruppe. Dieser

Slogan wird optimal umgesetzt. Auch Jugendlichen bzw. Auszubildenden mit Handicaps wird eine Chance gegeben.

Nach erfolgreicher Vorstellung der Auszubildenden des Berufsbildungswerk wird ein Kooperationsvertrag zwischen dem Betrieb und dem Berufsbildungswerk geschlossen. Ein gemeinsamer Ausbildungsrahmenplan dient beiden Partnern zur Orientierung. Die Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen wird gemeinsam zwischen fachpraktischem Betrieb, Auszubildenden und Berufsbildungswerk unter ständigen Absprachen durchgeführt und schriftlich festgehalten. So hat jede beteiligte Person den Überblick über die jeweiligen Fortschritte innerhalb der Module.

Neben den einzelnen Bausteinaufgaben, in denen die Auszubildenden das erlernte theoretische Wissen unter Anwendung der fachpraktischen Gegebenheiten vertiefen, wird auch eine Kompetenzfeststellung im Markt durchgeführt. Diese praktische Aufgabe wird vorab besprochen, die Planung, Vorbereitung sowie Durchführung findet bei EDEKA statt. Auch das Ausbildungsnachweisheft wird von beiden Partnern unterschrieben. Die Hauptverantwortung für die Ausbildung liegt dabei beim Berufsbildungs-



**Kerstin Franeck,
Mitinhaberin der Filiale**

werk. Der Auszubildende ist an drei Tagen in der Woche im Berufsbildungswerk, an dem neben individueller Beratung und Betreuung sowie der Berufsschule fachtheoretische Unterweisungen, heilpädagogische Förderung und Stützunterricht stattfinden. Diese enge Zusammenarbeit aller Partner ermöglicht ein optimales Absolvieren der Ausbildung, unterstützt wird dort, wo Bedarf besteht.

Sabrina K. (Auszubildende): „Die Ausbildung im Berufsbildungswerk und EDEKA „Franeck“ bietet mir einen hervorragenden Einblick in den Bereich des Verkaufens. Ich wachse jeden Tag mit meinen Aufgaben. Verkaufsgespräche mit den Kunden stellen mich immer wieder vor neue Herausforderungen. Nette Mitarbeiter und Vorgesetzte sorgen für ein angenehmes Arbeitsklima. Das aufeinander abgestimmte, immer hilfreiche, Team erleichtert mir das Lernen und Arbeiten. Verständnis und Mitgefühl wird groß geschrieben: Gibt es Probleme, so sucht man gemeinsam nach einer Lösung. Ich fühle mich als Azubi gut betreut und aufgehoben.“



Der modulare Zuschnitt der Ausbildungsbausteine in TrialNet hat uns sehr dabei geholfen, uns im Verlauf der Ausbildung auf das Wesentliche zu konzentrieren. Eine klare Abgrenzung der Ausbildungsinhalte und Durchführungszeiten sorgt dafür, während des Ausbildungsabschnitts immer den Überblick zu behalten und den Fokus auf die Arbeit mit dem Auszubildenden legen zu können. Hiervon profitieren kleinere Unternehmen, in denen häufig viele Aufgaben gleichzeitig anfallen, in besonderem Maße.



Ausbildung auch im Betrieb – eine Chance für alle

ergoBürodesign

ergoBürodesign ist ein Kleinunternehmen, das in einem Ladengeschäft im Berliner Stadtteil Wilmersdorf, in Laufnähe zum Kurfürstendamm, Büromöbel an Großkunden und Privatpersonen verkauft. Das Unternehmen hat sich auf die Büroausstattung nach ergonomischen Gesichtspunkten spezialisiert, beispielsweise durch Pending-Bürostühle mit einer dreidimensional beweglichen Sitzfläche, die ein rückenschonendes, freies und dynamisches Sitzen ermöglicht.

Seit Jahren bereits besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW). Der Inhaber engagiert sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Als Ergonomie-Spezialist weiß er um deren Einschränkungen durch körperliche Behinderung und kennt auch deren Potenzial. Regelmäßig bietet er den Auszubildenden des ALBBW in seinem Unternehmen die Gelegenheit, durch Praktika die reale Arbeitswelt kennenzulernen, sich in ein Team von Mitarbeitern zu integrieren und das im ALBBW Gelernte in reales berufliches Handeln umzusetzen.

Ausbildungsteile gezielt in Betriebe auslagern

Diese langjährige Kooperation war die Grundlage dafür, dass der Betrieb auch als Ausbildungsbetrieb im Rahmen von TrialNet gewonnen werden konnte. Anders als bei reinen Praktika ist der Anspruch an den Betrieb dabei höher: Ausgebildet wird nicht mehr wie früher überwiegend im Berufsbildungswerk, sondern ein vollständiger Ausbildungsabschnitt des Bürokaufmanns wird direkt im Betrieb umgesetzt. Dabei geben die Mitarbeiter des ALBBW mithilfe von zwei bis vier ausführlich beschriebenen Ausbildungsbausteinen dem Betrieb die Inhalte vor. Der Auszubildende zum Bürokaufmann Marcus R. war zunächst im ALBBW und schloss dort die erste Teilqualifikation ab. Im Anschluss war er sechs Monate im Unternehmen im Einsatz und erwarb dort alle erforderlichen Kenntnisse der zweiten Teilqualifikation „Auftragsbearbeitung und Lagerwirtschaft“. Sein Tätigkeitsbereich umfasste neben der Auftragsentgegennahme und -bearbeitung, der Angebotseinholung und -erstellung auch die Erstellung von Ausgangsrechnungen, die Kontrolle von Eingangrechnungen sowie Aufgaben in den Bereichen Reklamation/Mahnwesen und Lagerhaltung.



Bernhard Hollweck,
Geschäftsführer ergoBürodesign

Teilqualifikationen prüfen und zertifizieren

Am Ende seines sechsmonatigen Ausbildungsabschnitts bei ergoBürodesign erfolgte die Überprüfung der erworbenen Kompetenzen. Gemeinsam mit dem Unternehmen wurde eine Kompetenzfeststellung erarbeitet. Sie umfasste eine komplexe Aufgabe, bei der ein Auftrag im Einkauf geplant und durchgeführt werden musste. Die Kompetenzfeststellung wurde mit der Note „sehr gut“ bewertet.

Marcus R. sagt über seine Ausbildungszeit bei ergoBürodesign: „TrialNet bedeutet für mich praktische Erfahrungen in typisch kaufmännischen Arbeitsbereichen zu sammeln und somit die dort benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten weiter auszubauen. Das ist in der Zeit bei ergoBürodesign besonders gut gelungen.“

Für den Fachbereichsleiter der Kaufmännischen Ausbildung im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin, Werner Knüppel, beweist dieses Beispiel, „dass auch ein kleines Unternehmen wie ergoBürodesign ideale Bedingungen dafür bieten kann, zusammenhängende Teile der Ausbildung in die Praxis zu verlagern. Insbesondere kleineren Unternehmen gelingt es gut, die Auszubildenden mit

umfangreichen Aufgaben zu betrauen. Zeitlicher Aufwand und inhaltlicher Umfang sind für sie überschaubarer, wenn sie nur Teilqualifikationen anstelle eines vollständigen Berufsbildes ausbilden müssen, so dass dadurch mehr Betriebe für eine teilweise Ausbildung von Behinderten gewonnen werden können.“



Nach den positiven Erfahrungen mit dem Azubi des Annastifts möchten wir die Kooperation gerne fortsetzen.



Kooperation Berufsbildungswerk-Betrieb – es funktioniert!

Lyreco Deutschland GmbH

Mit einem Umsatz von rund zwei Milliarden Euro und mehr als 10.000 Mitarbeitern weltweit gehört Lyreco in Europa und auch international zu den führenden Anbietern für Büro- und Arbeitsplatzlösungen. In Deutschland zählt das Familienunternehmen mit Hauptsitz in Barsinghausen bei Hannover zu den am schnellsten wachsenden seiner Branche. Die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg bildet der jährlich erscheinende Hauptkatalog mit rund 7.800 Artikeln aus 15 Warengruppen – von Markenprodukten renommierter Hersteller bis zur breiten Artikelpalette der Eigenmarke Lyreco.

Das Unternehmen bildet die Berufe Fachlagerist mit zehn Auszubildenden und Kaufmann im Groß- und Außenhandel mit sieben Auszubildenden aus. Ziel dabei ist es, gute Fachkräfte zu entwickeln, die in besonderer Weise auf die Bedingungen im Unternehmen vorbereitet und ihm verbunden sind. Lyreco wird mit seinem Ausbildungsangebot auch seiner sozialen Verantwor-

tung für die Region gerecht, indem es jungen Menschen die Chance für den Einstieg ins Berufsleben bietet.

Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Annastift

Durch die Kooperation im Projekt TrialNet kann das Unternehmen sein soziales Engagement auch auf junge Menschen mit einem Handicap ausweiten, indem es ihnen eine praxisorientierte Ausbildung ermöglicht. Kooperationspartner bei der Ausbildung der Jugendlichen mit Einschränkungen ist das Annastift in Hannover. Unter dem Dach der Annastift Leben und Lernen gGmbH (ALL) sind verschiedene Angebote für Menschen mit überwiegend körperlichen Behinderungen gebündelt. Die Ausbildung erfolgt im Berufsbildungswerk des Annastift (Berufsbildungswerk). Dreißig Jugendliche nehmen am Projekt TrialNet teil und werden in verschiedenen Handels- und Dienstleistungsunternehmen ausgebildet. Ein exemplarischer Fall ist der Auszubildende Jörg B., der den Beruf Fachlagerist erlernt.

Auf seinen Einsatz bei Lyreco war er perfekt vorbereitet. Bereits im Büromateriallager des Berufsbildungswerks lernte er die Tätigkeiten beim Wa-



Sebastian Hahn,
Lyreco, Warehouse Manager

reneingang und bei der Warenauslieferung kennen und erwarb den Staplerschein. Nach sieben Monaten im Berufsbildungswerk ging es dann in die echte berufliche Praxis bei Lyreco. Dort arbeitet er in einem kleinen Team, in dem er von zwei älteren Kollegen gleichsam „väterlich“ betreut wird. Die Praxisphase der Ausbildung bei Lyreco steigerte sein Selbstwertgefühl und beschleunigte seine persönliche Entwicklung enorm. Die Zeit im Betrieb tat ihm sichtlich gut. Am Anfang war er sehr zurückhaltend, fragte nicht nach und setzte sich nicht durch. Er machte eher den Eindruck, als sei er nicht motiviert und hätte kein Interesse. In der Kommunikation und im Umgang mit dem Telefon war er ungeübt und unsicher. Inzwischen ist er vollständig in seinen Arbeitsbereich und das Team integriert und arbeitet selbstständig. Er fühlt sich wohl und hat Spaß an der Arbeit. Die Zwischenprüfung hat er mit überdurchschnittlichem Erfolg bestanden – mit 76 Prozent bei einem Durchschnitt von 67 Prozent im Kammerbezirk. Die Verzahnung der Ausbildung – teils im Betrieb und teils im Berufsbildungswerk – führt zu einer sinnvollen Ergänzung: „Was ich im Betrieb nicht lernen kann, lerne ich im Berufsbildungswerk“, sagt der Azubi. Seine Ausbilder sind sich sicher, dass er den Ausbildungsabschluss erreichen wird. Zusammen mit

dem Zeugnis der Firma Lyreco wird Herr B. gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

„Solche Betriebe wie Lyreco sind für uns ein Glücksfall“, sagt die Berufspädagogin beim Anastift, Kerstin Fennen. „Der Betrieb hat großes Interesse an der Entwicklung des Auszubildenden und kümmert sich um ihn.“ Jörg B. war der erste Auszubildende des Berufsbildungswerks bei der Firma Lyreco. Dank der guten Erfahrungen beabsichtigt Lyreco nun, die Kooperation mit dem Anastift fortzusetzen und nach dem Abschluss von Herrn B. wieder einen Auszubildenden des Berufsbildungswerks aufzunehmen.





Wir dürfen die jungen Menschen bei der Ausbildung nicht über-, aber auch nicht unterfordern. Normalität ist für uns das oberste Gebot. Entscheidend für den Erfolg der Ausbildung ist die Kooperation mit einem Partner, der über pädagogisches und psychologisches Know-how verfügt.



Herausforderungen der Ausbildung gemeinsam meistern

Roos Nutzfahrzeuge GmbH

Die Firma Roos im baden-württembergischen Ravensburg vertreibt LKW-Nutzfahrzeuge, Transporter und Auflieger aller Fabrikate und deren Ersatzteile und bietet einen umfassenden Werkstatt- und Reparaturservice. Das kleine Familienunternehmen mit 19 Mitarbeitern bildet seit vielen Jahren Jugendliche in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen aus. Für ein kleines Unternehmen in einem Nischenmarkt ist die eigene Nachwuchssicherung entscheidend, denn kompetente Mitarbeiter, die sich auf Nutzfahrzeuge spezialisiert haben, sind in einer Kreisstadt der Region Oberschwaben mit rund 50.000 Einwohnern nicht so einfach zu finden.

Es gibt aber auch das grundsätzliche Anliegen der Firma Roos und ihrer Inhaberin, Carola Roos, jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen, die es schwerer haben als andere. Aus ihrem Bekanntenkreis weiß Frau Roos, auf welche Barrieren Menschen mit gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt stoßen. Als die Anfrage vom bfz Ravensburg kam,

ob sich eine junge Frau mit besonderem Förderbedarf um einen Ausbildungsplatz als Bürokauffrau bewerben dürfe, hat sie deshalb sofort zugestimmt.

Rehabilitationsspezifische Anforderungen in Kooperation mit dem Bildungsträger bewältigen

Für die Ausbildung im Büro ist bei der Firma Roos Marina Vogt zuständig: „Für mich als Kauffrau ist es schwer einzuschätzen, wie der Umgang mit Jugendlichen, die Einschränkungen mitbringen, so gestaltet werden kann, dass es nicht zur Überforderung kommt und dabei die jungen Leute trotzdem ganz normal behandelt werden und das Ausbildungsziel erreichen. Deshalb bin ich froh, pädagogische Beratung und Unterstützung zu erhalten“, sagt sie. Bei der Ausbildung der Jugendlichen mit Handicap arbeitet das Unternehmen eng mit dem pädagogischen Personal des bfz Ravensburg zusammen.

Melanie Bauer, die als Mitarbeiterin des bfz die Ausbildung bei Roos unterstützt, beschreibt die Herausforderungen folgendermaßen: „Die berufliche Eingliederung von Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf, also beispielsweise einer Behinderung oder psychischen Erkrankung, stellt sicherlich höhere Anforderungen an den Kooperationsbetrieb



**Carola Roos,
Inhaberin Firma Roos**



**Marina Vogt,
Ausbilderin**

und verlangt Flexibilität und pädagogisches Geschick. Oftmals müssen die Erwartungen, die man an einen „regulären“ Auszubildenden hätte, an die Voraussetzungen des Rehabilitanden angepasst werden, das ist im Alltagsgeschäft nicht immer einfach. Hier ist es meine Aufgabe, den Verlauf der Ausbildung im engen Austausch mit dem Ausbilder zu begleiten und diesen als Ansprechpartnerin und Beraterin zu unterstützen. Die verlässliche Zusammenarbeit aller Beteiligten ermöglicht es dem Rehabilitanden, prompt Unterstützung zu erhalten und damit erkrankungsbedingte Herausforderungen zu bewältigen.“

Beim bfz erhält die Auszubildende auch einmal pro Woche Stützunterricht, der dank des engen Austausches genau da ansetzt, wo Bedarf entsteht.

Neben der formalen und inhaltlichen Abstimmung zwischen Betrieb, Auszubildenden, Berufsschule und Kammer liegt auch die individuelle Betreuung des Auszubildenden in der Verantwortung des bfz. Gerade in kritischen Situationen oder Phasen, wie etwa bei gesundheitlichen „Tiefs“ oder wenn Prüfungen anstehen, ist eine dritte Stelle als Vermittler und Berater hilfreich. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteilig-

ten Akteure ermöglicht der Auszubildenden, behinderungsbedingte Schwierigkeiten zu überwinden und erhöht die Chancen auf ein erfolgreiches Absolvieren der Ausbildung deutlich.



IV. Lernortkooperation und Zertifizierung von Teilqualifikationen

Für die Entwicklung der Jugendlichen und die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist die Ausbildung in Kooperation mit Betrieben sehr wichtig. Die vorstehenden Beispiele und Statements bestätigen diese Erkenntnis. Die Zielrichtung *Inklusion* schließt weitere Aspekte der Ausbildung ein:

Eine enge Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis

Bei einer größeren Gruppe von Jugendlichen mit Behinderung ergeben sich Schwierigkeiten vor allem im berufsschulischen Teil der Ausbildung. Neben gezielter individueller Förderung kann hier eine enge Kopplung zwischen Vermittlung von Fachtheorie und dem praktischen Kompetenzerwerb im Ausbildungs- bzw. Kooperationsbetrieb den Ausbildungserfolg befördern. Die Voraussetzung dafür ist eine kontinuierliche Abstimmung zwischen den Lernorten, für die insbesondere bei außerbetrieblichen Ausbildungsformen gute Bedingungen existieren. Dieses grundlegende Prinzip der Arbeit der Berufsbildungswerke soll vermehrt

auch im Rahmen kooperativer Ausbildungsformen realisiert werden.

Eine enge Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis ...

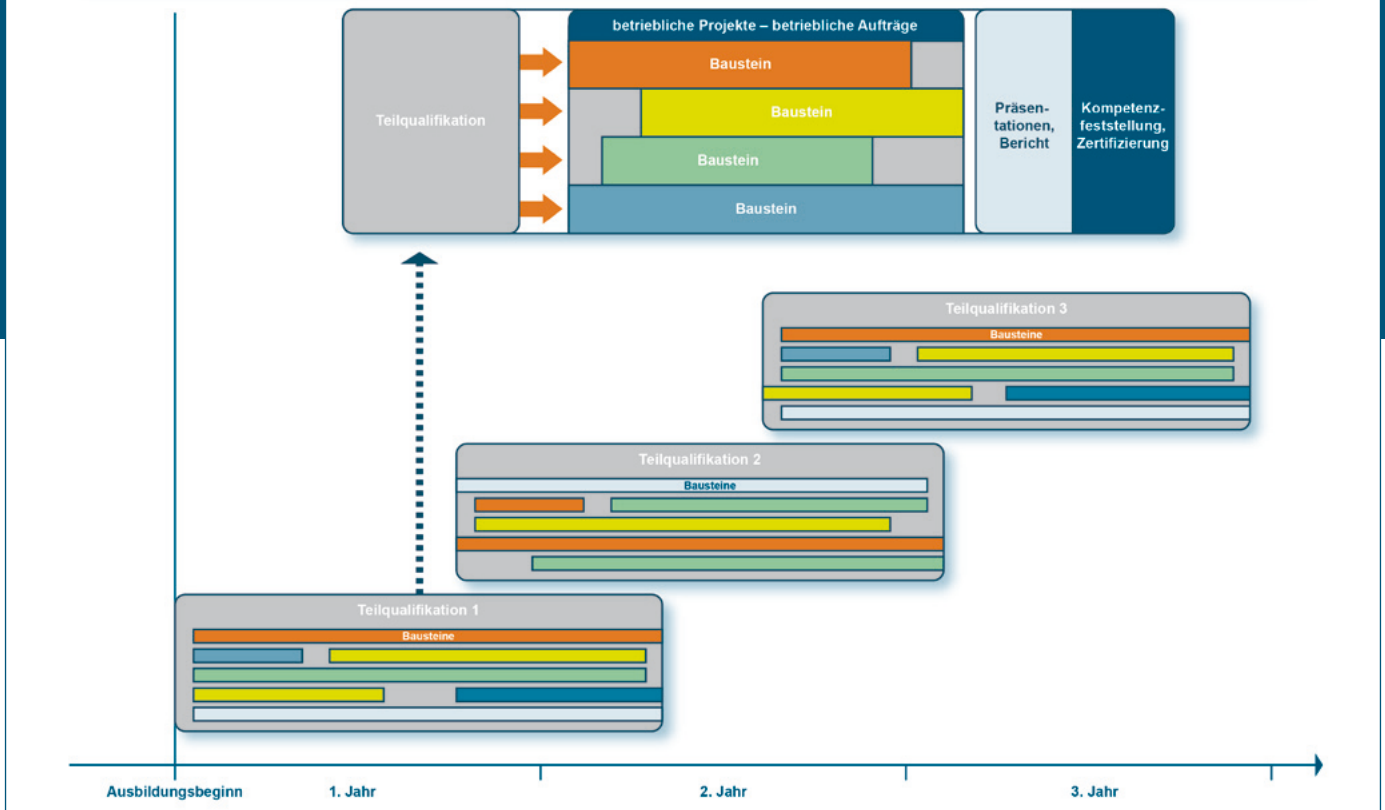
- hilft, die Ausbildung didaktisch zu strukturieren.
- erleichtert das Eingehen auf die Bedürfnisse lernschwächerer Jugendlicher.
- macht Zusammenhänge zwischen berufsfachlichem Wissen und berufspraktischen Anforderungen deutlich.

Beispiel:

- Don-Bosco-Berufsschule Würzburg

Zertifizierte Teilqualifikationen

Die Aufteilung der Ausbildung in kleinere Einheiten (Ausbildungsbausteine, Teilqualifikationen) ist erforderlich dafür, Zwischenstände des Wissens- und Kompetenzerwerbs systematisch und vergleichbar festzuhalten. Mit Blick auf aktuelle Prüfungsformen und Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung sollte



dies in der Form handlungsorientierter Kompetenzfeststellungen geschehen (siehe Teil I, F. dieser Broschüre).

Anerkannt zertifizierte Teilqualifikationen ...

- ermöglichen die Verwertung von erworbenen Kompetenzen, auch wenn die Ausbildung behinderungsbedingt nicht abgeschlossen werden kann.
- machen Zwischenstände transparent und ermöglichen frühe Erfolge.
- können die Grundlage für späteres Weiterlernen und alternative Wege zum Berufsabschluss darstellen.

Beispiele:

- Euro-Berufsbildungswerk Bitburg – Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz
- IHK für München und Oberbayern – Zertifizierung von Teilqualifikationen durch IHK und bfz München

Für uns waren die Ausbildungsbausteine ein willkommener Anlass, die zeitliche und inhaltliche Gliederung des Berufsschulunterrichts an der Ausbildungspraxis zu orientieren.

Don-Bosco-Berufsschule – Kooperation und Abstimmung zwischen Berufsschule, Berufsbildungswerk und Bildungsträger

Die Don-Bosco-Berufsschule Würzburg widmet sich als Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung der Aufgabe, benachteiligte junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf beruflich zu qualifizieren. Ziel ihrer Arbeit ist es, gemeinsam mit den jungen Menschen ihre Teilhabe am Prozess der beruflichen Bildung sowie am anschließenden Arbeitsleben durch Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung zu verwirklichen.

Zwei wesentliche Partner sind das Caritas-Don-Bosco-Berufsbildungswerk Würzburg und das Christliche Bildungswerk Bad Neustadt (Saale) (CBW). In beiden Einrichtungen werden Jugendliche mit besonderem Förderbedarf im Rahmen des Projekts TrialNet zu Fachlageristen und Fachlageristinnen ausgebildet. Die Zuweisung erfolgt in Abhängigkeit vom erforderlichen Ausmaß an Unterstützung und Betreuung. Bei höherem Aufwand findet die Ausbildung beim Bildungswerk statt, das jedoch Teile der Ausbildung in Betriebe der Region verlagert. Ist der Betreuungsaufwand geringer, so kann die Ausbildung beim Bildungsträger,

dem Christlichen Bildungswerk (CBW) durchgeführt werden, wo die Auszubildenden über ihre gesamte Ausbildung in Kooperationsbetrieben integriert sind.

Seit 2010 läuft das Projekt TrialNet, und in jedem Jahrgang werden in beiden Einrichtungen circa sieben bis acht Jugendliche nach den Vorgaben des TrialNet-Modells ausgebildet. In der Berufsschulklasse kommen beide Gruppen zusammen, so dass für jeden Jahrgang eine ganze Berufsschulklasse mit etwa 14 bis 16 Schülern gebildet werden kann, in der sich ausschließlich Auszubildende des TrialNet-Modells befinden.

Praktische und theoretische Ausbildung aufeinander abgestimmt

Sowohl in den Betrieben als auch im Berufsbildungswerk wird die Ausbildung in überschaubare Ausbildungsbausteine gegliedert. Die Ausbildungsbausteine orientieren sich an praktischen Tätigkeiten und Einsatzfeldern des Berufsbilds des Fachlageristen wie beispielsweise Wareneingang, innerbetrieblicher Transport, Kommissionierung, Verpackung, Versand.

In homogenen Klassen, d. h. wenn alle Auszubildenden einer Berufsschulklasse in der Praxis mit den glei-



**Carsten Hotel,
Berufsschullehrer**

chen Aufgaben betraut sind, bietet es sich geradezu an, die zugehörige Theorie, die Lernfelder des Berufsschulunterrichts, zeitlich und inhaltlich in gleicher Weise wie die praktische Ausbildung zu gliedern. Damit wurde in der Don-Bosco-Berufsschule erstmals im Fachbereich Logistik die Lernfeld-Didaktik eingeführt, die eine Verbindung mit den Ausbildungsbausteinen möglich macht. Die Fachtheorie ergänzt so die Praxis; sie erklärt, was gerade wie und weshalb in der Tätigkeit gefordert ist. Der Rahmenlehrplan wird neu strukturiert, er folgt in seinem Ablauf den Handlungsfeldern, die die Auszubildenden aktuell in der Praxis lernen und einüben.

Zusätzlich wurde in den Berufsschulunterricht die Vorbereitung auf die Kompetenzfeststellungen aufgenommen. Für die Prüfung der Kompetenzen wurde von der IHK eigens ein „kleiner Prüfungsausschuss“ benannt. Er setzt sich zusammen aus dem Prüfungsausschussvorsitzenden der Fachlageristen und pädagogischem Personal der Don-Bosco-Berufsschule und des CBW.

Vorteile für Ausbilder und Berufsschullehrer

Die neue modulare Struktur der fachpraktischen Ausbildung und des Berufsschulunterrichts führt zu einer engen Abstimmung zwischen Ausbilder und Berufs-

schullehrer. Beide entscheiden gemeinsam darüber, welche Inhalte besser in der Praxis vermittelt werden und was vorzugsweise theoretisch behandelt werden soll. So lässt sich einerseits überflüssige Doppelungen vermeiden, andererseits können aber Wiederholungen auch gezielt für lernschwächere Auszubildende angewendet werden, um eine Vertiefung des Lernstoffs zu erreichen, wo das erforderlich ist. Lücken sowohl beim Wissen als auch bei den praktischen Fertigkeiten können zeitnah abgebaut werden.

Die Ausrichtung des Berufsschulunterrichts entlang der Ausbildungsbausteine lohnt sich für Jugendliche mit Handicaps. Das beweisen die Ergebnisse des ersten Ausbildungsjahrgangs. Von 14 Jugendlichen, die ihre Ausbildung 2010 begannen, hatte nur einer das Ausbildungsverhältnis aufgelöst, und 13 waren erfolgreich. Elf haben auf Anhieb die Abschlussprüfung bestanden, und zwei weitere schafften es mit der Wiederholungsprüfung – eine Erfolgsquote, die weit über dem bundesweiten Durchschnitt liegt.



2011 sind wir mit der Ausbildung zur Hauswirtschafterin und zum Hauswirtschafter in das Modellprojekt TrialNet eingestiegen, das uns ermöglicht, die Ausbildung differenzierter nach dem individuellen Förderbedarf der Teilnehmenden zu gestalten.



Gabriela Backes,
Fachbereichsleiterin des Euro-BBW

Euro-BBW – Teilqualifikationen in der Hauswirtschaft

Das Europäische Berufsbildungswerk

Das Europäische Berufsbildungswerk (Euro-BBW) des DRK-Landesverbandes Rheinland-Pfalz bildet in Bitburg als außerbetriebliches Ausbildungszentrum der beruflichen Rehabilitation im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung junge Menschen mit (drohender) Behinderung für eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit in die Gesellschaft aus. Die Grenznähe Bitburgs zu Luxemburg, Belgien, Frankreich und den Niederlanden begründet die besondere Ausrichtung in der Ausbildung des Euro-BBW auf den sich entwickelnden europäischen Arbeitsmarkt. Das Euro-BBW steht Innovationen deshalb offen gegenüber. „Die Idee der Modularisierung beschäftigt uns seit Beginn unserer Arbeit, da wir darin die Chance sehen, berufliche Bildung im europäischen Raum über die Grenzen hinweg zu ermöglichen“, so Günther Weydt, Leiter des Euro-BBW.

Die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Rheinland-Pfalz

Das Euro-BBW hat in enger Zusammenarbeit mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion als zuständiger Stelle für die Berufe der Hauswirtschaft in Rheinland-Pfalz lernergebnisorientierte Kompetenzkataloge für Teilqualifikationen entwickelt. Deren Basis ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), der sich am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) orientiert. Damit liegt der Fokus zum einen auf der Verwertbarkeit auf europäischer Ebene, zum anderen auf der Standardisierung von Bildungsangeboten. Die Teilqualifikationen als Bündel von Ausbildungsbausteinen sind passgenau auf die am Arbeitsmarkt nachgefragten klassischen Arbeitsbereiche der hauswirtschaftlichen Dienstleistung abgestimmt. Die variable Gestaltung der Teilqualifikationen – zeitlich und hinsichtlich des Umfangs – bietet die Möglichkeit, die unterschiedlichsten Ansprüche der zu Qualifizierenden zu berücksichtigen, passgenau zu arrangieren und die Anschlussfähigkeit zu sichern.

Ein lebensbegleitendes Lernen setzt auch im Bereich der beruflichen Bildung ein Angebot „im Baukastensystem“ voraus. Arbeiten und Lernen muss im Wechsel und begleitend ermöglicht werden. Die Erfahrungen unserer europäischen Nachbarländer und im Projekt TrialNet sind Grundlage für die Weiterentwicklung kompetenzorientierter Qualifizierung und Kompetenzfeststellungsverfahren zur Stärkung der beruflichen Mobilität.



Margot Baur,
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, Rheinland-Pfalz

Betriebliche Ressourcen mobilisieren durch überschaubare Schritte

Betriebliche Ausbildungsressourcen werden durch die Bausteinstruktur deutlich erfolgreicher mobilisiert, da die ausbildenden Kooperationsbetriebe kleinere Ausschnitte aus dem gesamten Ausbildungsspektrum eines Ausbildungsberufes übernehmen. Die Ausbildungsverantwortung für einen eingegrenzten Arbeitsbereich, zum Beispiel Wäscheversorgung, Hausreinigung und -gestaltung wird somit zeitlich und inhaltlich überschaubarer. Bisher im hauswirtschaftlichen Bereich nicht ausbildende Betriebe wie Restaurants, Wäschereien oder Gebäudereinigungsfirmen können als Ausbildungsbetriebe gewonnen werden und sind zugleich potentielle Arbeitgeber. Das Berufsbild Hauswirtschafter/-in wird damit auch im angrenzenden Bereich bekannter. Die Chance auf Arbeit steigt durch arbeitsmarktnahe Qualifizierung.

Zertifizierung schafft Transparenz

Teilqualifikationen als Teile aus einem ganzheitlichen Berufsbild wie dem Hauswirtschafter/der Hauswirtschafterin werden vom Euro-BBW und der zuständigen Stelle eigenständig zertifiziert und

nach erfolgreicher Absolvierung als Ausbildungsteilleistung angerechnet. Erst die Absolvierung aller zum Berufsbild gehörenden Teilqualifikationen begründet eine ganzheitliche, qualifizierte Berufsausbildung. Die Zertifikate bieten Transparenz hinsichtlich der Kompetenzen und Lernergebnisse und damit wesentliche Informationen für eine mögliche betriebliche Verwendung.

Den Nutzen der Zertifizierung von Teilleistungen erkennen auch die Auszubildenden. „Bei der Kompetenzfeststellung war ich schon sehr aufgeregt“, sagt die angehende Hauswirtschafterin im zweiten Lehrjahr, Nadia R. „Es hat mir aber sehr gut gefallen, dass ich nach dem Modul in der Hauspflege und -gestaltung auch eine Rückmeldung über meine Leistung von Prüfern bekommen habe. Mit dem Zertifikat sehe ich, was ich schon gut gemacht habe und wo ich mich noch verbessern kann.“



Kompetenzfeststellungen vermitteln den Jugendlichen die Sicherheit, etwas geschafft zu haben und etwas zu können.



Susan Schneider,
Berufspädagogin des bfz

IHK für München und Oberbayern – Zertifizierung von Teilqualifikationen durch IHK und bfz München

Das bfz München

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH führen bayernweit praxisbezogene Aus- und Weiterbildungsprogramme durch. Die fachliche Fortbildung von Berufstätigen sowie die Weiterbildung und berufliche (Wieder-)Eingliederung von arbeitssuchenden Jugendlichen und Erwachsenen stehen im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Das bfz München wirkt seit September 2009 im Modellprojekt TrialNet mit und bildet Bürokaufleute aus.

Die IHK für München und Oberbayern

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sind zuständige Stellen für die duale Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausbildungsverträge der TrialNet-Auszubildenden werden bei der IHK verzeichnet und betreut. Die IHK für München und Oberbayern überwacht die Einhaltung der Qualitätsstandards der TrialNet-Kompetenzfeststellungen.

Die Zertifizierung in Abstimmung mit der IHK für München und Oberbayern

Die Ausbildung der Bürokaufleute erfolgt im Modellprojekt in vier Teilqualifikationen. Jede Teilqualifikation wird mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen. Die für eine Teilqualifikation erforderlichen Kompetenzen werden durch die Bearbeitung eines betrieblichen Auftrags – einer konkreten Tätigkeit im Betrieb – und eines anschließenden Fachgesprächs bewertet. Dafür erstellt der Ausbilder des Betriebes mit Unterstützung des pädagogischen bfz-Personals einen komplexen Arbeitsauftrag inklusive Musterlösung. Die IHK für München und Oberbayern prüft den Arbeitsauftrag und schlägt gegebenenfalls Modifikationen vor. Nach deren Zustimmung erfolgt die Kompetenzfeststellung im Betrieb – begleitet vom Ausbilder und je eines Vertreters der IHK und des bfz. Wenn der Prüfling die Kompetenzfeststellung erfolgreich bewältigt, erhält er ein detailliertes Zertifikat, mit dem ihm IHK und bfz die erworbenen Kompetenzen bestätigen.

Nutzen für die Jugendlichen und den Bildungsdienstleister

Eine erfolgreiche Kompetenzfeststellung vermittelt den Jugendlichen die Sicherheit, etwas geschafft zu ha-

Inklusion muss bedeuten, dass auch Jugendliche mit Einschränkungen ganz normale Berufsabschlüsse erwerben können.



Dr. Josef Amann,
Bereichsleiter Berufsbildung der IHK

ben. Sie erleben sich kompetent in einem Teilbereich ihrer Ausbildung – oft nach einer langen Reihe von Misserfolgen. Trotz der zusätzlichen Prüfungssituation ist diese Erfahrung zum Beispiel für Jugendliche mit einer psychischen Beeinträchtigung, deren Selbstwertgefühl oft herabgesetzt ist, besonders positiv und motiviert sie für die weitere Ausbildung. Bei gewissenhafter Ausbildung durch den Betrieb und mit der Unterstützung durch das pädagogische Personal des bfz lässt sich die Gefahr des Misserfolgs minimieren.

Die Kompetenzfeststellung erhöht auch die Transparenz der bereits vermittelten Ausbildungsinhalte. Sofern dabei Schwierigkeiten des Auszubildenden erkennbar werden, können die Beteiligten rechtzeitig gezielte, individualisierte Maßnahmen einleiten. Kompetenzfeststellungen ermöglichen auch, die Situation der IHK-Abschlussprüfung schon während der Ausbildung zu üben und Prüfungsangst abzubauen.

Teilqualifikationen vermitteln auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Kompetenzen. Die entsprechenden Zertifikate können also auch dann bei der Suche nach einer Beschäftigung helfen, wenn der Berufsabschluss nicht erreicht wird. Dafür muss darauf hingewirkt werden, Bekanntheit und Akzeptanz solcher Kompetenznachweise auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Nutzen für die IHK

Häufig werden Jugendliche mit Handicaps in gesondert geregelten Berufen mit geringeren theoretischen Anforderungen ausgebildet. Solche Berufsausbildungen sind bei den Eltern und den Jugendlichen weniger beliebt – auch weil sie stigmatisierend wirken können. Ziel der IHK bei der Mitwirkung an TrialNet war es, unter dem Gesichtspunkt der Inklusion auch für junge Menschen mit Einschränkungen reguläre Berufsabschlüsse zugänglich zu machen. Gleichzeitig kann die IHK gemeinsam mit dem Bildungsträger Erfahrungen dabei sammeln, inwiefern handlungsorientierte Kompetenzfeststellungen in außerbetrieblichen Ausbildungen behinderter oder benachteiligter junger Menschen qualitätssichernd wirksam sein können. Dass es bei den Kompetenzfeststellungen um das Zeigen von Kompetenzen und weniger das Prüfen von Wissen geht, ist ein wichtiger Faktor für diesen Qualitätsaspekt. Durch den systematischen Kompetenzaufbau ist auch die Zulassung zur Externenprüfung bei der IHK eine Perspektive für die Jugendlichen.



Industrie- und Handelskammer für
München und Oberbayern

Weiterführende Informationen

Weitere Informationen zum Projekt TrialNet, in dem die hier vorgestellten Beispiele entstanden sind, finden Sie unter www.trialnet.de. Dort und unter www.f-bb.de finden Sie auch Hinweise auf Literatur zum Thema und Fachartikel.

Informationen im World Wide Web zu den Themen Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps, geförderten Maßnahmen und zur Zusammenarbeit von Betrieben mit Reha-Einrichtungen:

Informationen über die Förderleistungen, Förderbedingungen und Maßnahmen sowie Kurse der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de (Startseite > Bürgerinnen & Bürger > Finanzielle Hilfen > Berufliche Rehabilitation)
www.kursnet.arbeitsagentur.de/kurs/bw_buerger/a_reha.html

Informationen für Arbeitgeber (Bundesagentur für Arbeit): Gute Einstellung: Ausbildung sichert Zukunft. Ausbildung von A bis Z. 2012
www.arbeitsagentur.de

Themenseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Hinweisen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, fördernden Institutionen und Aktivitäten des Ministeriums:
www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-

Menschen/Foerderung-der-Ausbildung-und-Beschaeffigung/foerderung-der-ausbildung-und-beschaeffigung.html

Informationen von Zusammenschlüssen von Trägern der beruflichen Rehabilitation mit dem Schwerpunkt Ersteingliederung:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, mit Infos zu Leistungen der Berufsbildungswerke, Projekten, Kampagnen: www.bagbbw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V., mit Infos zu Leistungen der Mitglieder, Projekten, Aktivitäten: www.bagabr.de

Praxisorientiertes Informationsportal für Arbeitgeber und behinderte Menschen im Arbeitsleben. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Aufarbeitung von lebensnahen Fragen, die sich aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit Behinderung ergeben: www.talentplus.de

Internetportal der Stiftung MyHandicap mit gebündelten Information, Wissen und Erfahrungen zu allen Bereichen des Lebens mit Behinderung und Mobilitätsbeeinträchtigung:
www.myhandicap.de/ausbildung-jugendliche-handicap.html